

**СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
ЛІГА СТУДЕНТІВ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ**

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ  
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТА БЕЗПЕКИ СУСПІЛЬСТВА**

**МАТЕРІАЛИ**  
Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 19-20 травня 2016 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2016

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Венедиктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки. //Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м.Сімферополь, 2003 / За ред. проф. В.С.Венедиктова. - Харків: НУВС, 2003-248 с.
2. Юридична енциклопедія, К. Вид-во „Українська енциклопедія” імені М.П. Бажана.- 2003, том 5
3. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. -404 с.
4. Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. Трудовое право Украины — Х.: «Одиссей», 2000. // Интернетресурс: [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru)
5. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М., Изд. «Наука», 1964.- 343 с.
6. Кисельов І.Я. Порівняльне та міжнародне трудове право: Підруч. для вузів / І.Я. Кисельов. – 1999. – 362 с.

## ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

**Петренко В.О.**

*студентка III курсу юридичного факультету*

*Сумського державного університету*

**Науковий керівник: Кисельова О.І.**

*к.ю.н., ст. викладач кафедри АГПФЕБ юридичного факультету*

*Сумського державного університету*

На сучасному етапі функціонування економіки України відбуваються кардинальні зміни у соціально-трудових відносинах і передусім у сфері оплати праці. В умовах розвитку ринкової економіки головною формою винагороди, яку отримують працівники за виконану роботу, залишається заробітна плата, однак її регулювання відбувається на двох рівнях: державному та договірному.

У процесі реформування інституту заробітної плати значну роль загалом відіграє удосконалення механізмів як державного, так і договірного регулювання оплати праці. Основним напрямом удосконалення системи заробітної плати є саме досягнення оптимального співвідношення між цими двома напрямками. Хоча світова практика свідчить, що в міру розвитку ринкових відносин, оскільки пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці належить договірному регулюванню для підприємств різних галузей і форм власності, пряме державне регулювання витісняється договірним.

Саме тому необхідність вивчення особливостей договірного регулювання заробітної праці в Україні та деяких зарубіжних країнах, визначення проблематики даної сфери в Україні та висвітлення напрямів її удосконалення і визначають актуальність досліджуваної теми.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства [1].

Науковці з історії держави і права пов'язують початок становлення

українського трудового права з 1918 роком, адже 10 грудня 1918 року було оприлюднено Кодекс законів про працю, який містив принципи «соціалістичної організації праці», зокрема – обов’язок виконувати встановлену міру праці та право на оплату. Щодо правового регулювання оплати праці в перші роки радянської влади, то воно відбувалося саме на державному рівні, але мало місце також зародження колективно-договірного регулювання оплати праці [2, с. 134].

Проведене дослідження історичного досвіду колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні дає підстави для висновку, що співвідношення методів правового регулювання оплати праці на різних етапах історичного розвитку країни було не однаковим. Активний та позитивний розвиток договірного регулювання трудових відносин у сфері оплати праці притаманний саме ринковій системі господарювання.

З розвитком ринкових відносин пряме державне регулювання дещо витісняється договірним, оскільки пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці належить договірному регулюванню для підприємств різних галузей і форм власності.

Договірне регулювання – це спосіб правотворчості, це правовідносини із прийняття норм права щодо організації оплати праці [3]. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях [1]. Індивідуально-договірне регулювання (трудовий договір) хоча і прямо не виділяється в Законі України «Про оплату праці», однак виходячи з положень цього нормативного акта та інших, даний вид існує і є беззаперечно важливим у відносинах з оплати праці.

Нині найбільш розвинені системи договірного регулювання питань заробітної плати робітників існують в таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та інші. Менш розвиненою вони є, наприклад, у США, Японії, Італії. У слаборозвинутих країнах договірного регулювання питань заробітної плати робітників нема взагалі [4].

В Німеччині договірні відносини з приводу оплати праці складають регіонально-галузеві угоди. На регіональному рівні питання оплати праці регламентують тарифні угоди трьох типів: про заробітну плату, загальний тарифний договір, спеціальна тарифна угода. Тарифні угоди в Німеччині укладаються на основі «тарифної автономії», тобто право регулювання умов праці надається профспілкам і підприємцям за їх взаємною домовленістю і без втручання держави.

Щодо безпосередньої ролі держави в регулюванні оплати праці в Німеччині, то вона полягає у формуванні законодавчого простору. У Німеччині в останні роки більшого значення в регулюванні оплати праці набуває виробничий рівень – створюються виробничі ради, які виконують функцію представництва трудового колективу [5, с. 66].

Деякі науковці, зокрема Івашина О.Ю., вважають, що німецьку модель договірного регулювання оплати праці можливо частково адаптувати в Україні. При цьому особливу увагу необхідно приділити змісту тарифних угод, механізму вирішення трудових конфліктів і прийняти закони щодо соціального партнерства [4].

Американська система договірного регулювання питання оплати праці відзначається домінуванням угод на виробничому рівні, тобто колективних договорів. Угоди на виробничому рівні укладаються безпосередньо між адміністрацією та

профспілкою і їх положення поширюються на працівників організації без урахування приналежності до профспілки чи іншої категорії персоналу.

Якщо виникають спірні питання щодо регулювання питання оплати праці, то вони регулюються через Федеральну службу посередництва і примирення. Щодо безпосередньо ролі держави в регулюванні оплати праці в Америці, то вона полягає в сприянні програмам розвитку співпраці між профспілками та адміністрацією, поліпшенні якості та умов праці та вивчення, аналізування та популяризацію досвіду співпраці сторін у сфері трудових відносин через Бюро з трудових відносин і програм співпраці, яке функціонує при Міністерстві праці [6].

В українському законодавстві передбачено чотири рівні укладання угод, також останнім часом передбачається формалізація процесу укладання колективного договору на більшості підприємств, через необізнаність і пасивність працюючих, таким чином застосування американського досвіду щодо договірної регулювання оплати праці в Україні не призведе до ефективних значних змін.

Система договірної регулювання оплати праці в Україні формувалася в тому числі з використанням досвіду країн Європи з уже розвинутою ринковою економікою, однак дана сфера регулювання потребує подальшого вдосконалення внаслідок наявних прогалин та неурегульованостей. Найбільш поширеними проблемами договірної регулювання є: відсутність норм в трудовому законодавстві, щодо обов'язковості участі підприємств в процесі укладання генеральної, галузевої, територіальної угод, через що виникає спокуса для роботодавців ігнорувати ці рівні договірної регулювання; існування формалізму під час укладення угод та договорів; проблема відсутності ефективного впливу інституту соціального партнерства на формування заробітної плати; проблема відсутності положень законодавства щодо обов'язковості виконання прийнятих роботодавцями, профспілкам та органами державної влади угод; невизначеність юридичної сили угод та договорів; проблема дублювання певних норм змісту угод на різних рівнях; проблема відсутності норм, які б встановлювали відповідальності роботодавця за неукладення колективного договору або прийняття його лише на формальних засадах, без опрацювання та закріплення всіх необхідних положень щодо оплати праці.

Ураховуючи проблемні моменти системи договірної регулювання заробітної плати, необхідно виділити та реалізувати системи заходів, які будуть сприяти забезпеченню оптимального узгодження інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування з питань оплати праці. Зокрема договірне регулювання заробітної плати потребує: законодавче закріплення норм, щодо обов'язковості участі підприємств в процесі укладання генеральної, галузевої, територіальної угод, положень законодавства щодо обов'язковості виконання прийнятих роботодавцями, профспілкам та органами державної влади угод, встановлення відповідальності роботодавця за неукладення колективного договору або прийняття його лише на формальних засадах та іншого удосконалення.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108 / 95 – ВР. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Гордеюк А.О. Історичний досвід колективно-договірної регулювання оплати праці / А.О. Гордеюк // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 134 – 139.
3. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.disslib.org/kolektyvno-dohovirne>

rehuljuvannja-zarobitnoyi-platy.html.

4. Івашина О.Ю. Вплив держави на становлення соціального партнерства у сфері регулювання оплати праці у країнах світу та в Україні. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=apdy\\_2010\\_1\\_59](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=apdy_2010_1_59).

5. Чала О. М. Договірне регулювання оплати праці на державному рівні / О. М. Чала // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – Ч. 1. – С. 65 – 68.

6. Соколов Д.Є. Удосконалення системи соціального партнерства в Україні: застосування зарубіжного досвіду. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.stattionline.org.ua-udoskonallennya-sistemi-socialnogo-partnerstva-v-ukrani-mozhливosti-vikoristannya-zarubizhnogo-dosvidu.html>.